

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 50. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 10 WRZEŚNIA 2019 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 50)

10 września 2019 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady i **Zbigniewa Żurka,** zastępcy przewodniczącego, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie problematyki zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych,

– „Kompleksowa informacja o zawodach jako instrument wspomagający dobór do zawodu i zatrudnienie"– materiał przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Izabela Kaczmarska-Sawicka** naczelnik wydziału w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, **Małgorzata Paprota** zastępca dyrektora Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, **Tomasz Maruszewski** zastępca prezesa zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych ds. finansowych, **Piotr Bartosiak** zastępca dyrektora Departamentu Strategii, Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego Ministerstwa Edukacji Narodowej wraz ze współpracowniczką, dr hab. inż. **Wiktor M. Zawieska** zastępca dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami, **Dariusz Mińkowski** zastępca głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikiem.

W posiedzeniu udział wzięła **Ewa Mierosławska** z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych Kancelarii Sejmu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

Kadencja Rady wygasła formalnie 27 sierpnia br., ale – zgodnie z regulaminem do czasu powołania nowej Rady (informowałem, że regulamin będzie zmieniony i marszałek nowo wybranego Sejmu będzie powoływał nowy skład Rady) – funkcjonujemy w starym składzie. Zatem, najprawdopodobniej, odbędą się jeszcze dwa posiedzenia Rady w obecnym składzie. Pierwsze – w drugiej połowie października, krótko po wyborach, drugie – na początku listopada. Terminy tych posiedzeń zostaną wskazane później.

Witam panią Izabelę Kaczmarską-Sawicką – naczelnika wydziału w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, panią Małgorzatę Paprotę – zastępcę dyrektora Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, pana Tomasza Maruszewskiego – zastępcę prezesa zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych ds. finansowych. Witam przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy: pana Dariusza Mińkowskiego – zastępcę głównego inspektora pracy i pana Wojciecha Gonciarza – dyrektora Departamentu Prawnego GIP. Główny inspektor pracy pan Wiesław Łyszczek jest nieobecny na dzisiejszym posiedzeniu, ponieważ podpisuje w Pradze ważne porozumienie z inspekcją czeską.

Witam przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego – pana dr hab. Wiktora M. Zawieskę, zastępcę dyrektora CIOP-PIB

ds. techniki i wdrożeń, panią dr hab. Joannę Bugajską – kierownika Zakładu Ergonomii CIOP-PIB i pana dr Łukasza Bakę z Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB.

Witam przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej – pana Piotra Bartosiaka, zastępcę dyrektora Departamentu Strategii, Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego Ministerstwa Edukacji Narodowej i panią Annę Bąkiewicz – głównego specjalistę w tym departamencie.

Witam członków Rady i zaproszonych gości.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie problematyki zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, pkt 2 – „Kompleksowa informacja o zawodach jako instrument wspomagający dobór do zawodu i zatrudnienie" – materiał przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, pkt 3 – sprawy bieżące.

Czy są uwagi do porządku dziennego?

Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Przystępujemy do jego realizacji.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego: przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie problematyki zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych.

Proszę przewodniczącego Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych pana Zbigniewa Żurka o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodniczący Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych ROP Zbigniew Żurek:

Projekt stanowiska został opracowany przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Dziękuję członkom Rady, którzy wzięli udział we wczorajszym posiedzeniu Zespołu za pracę nad zredagowaniem projektu.

Oto proponowane brzmienie stanowiska: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 28 sierpnia 2019 r., ponownie (poprzednio na posiedzeniu 28 sierpnia br. r.) zajmowała się problematyką zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Materiał przedstawiła Państwowa Inspekcja Pracy oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Prawne podstawy świadczenia pracy można podzielić generalnie na dwie grupy – zatrudnienie pracownicze, oparte na przepisach prawa pracy oraz na tzw. zatrudnienie niepracownicze, oparte na przepisach prawa cywilnego. Stosunek pracy i umowy cywilnoprawne to prawnie dopuszczalne formy świadczenia pracy. O rodzaju zawartej umowy decydują jej strony. Jeśli jednak praca ma być wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy to zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę stanowi naruszenie obowiązujących przepisów. O tym, czy w danym przypadku mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, decyduje nie nazwa umowy zawartej między stronami, lecz warunki, w jakich praca jest faktycznie świadczona.

Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat wskazuje powierzanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, jako jeden z najbardziej istotnych problemów na naszym rynku pracy. Poprzez takie zatrudnianie niektórzy przedsiębiorcy unikają obowiązków wynikających z prawa pracy oraz systemu ubezpieczeń społecznych. Warto jednak przy tym pamiętać, że dzięki wysiłkom inspektorów pracy każdego roku tysiące osób, wykonujących wcześniej pracę na podstawie umów cywilnoprawnych lub bez żadnej umowy, otrzymuje umowy o pracę. W 2018 r. było to 14,6 tys. zawartych umów o pracę.

Kontrole przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (por. art. 22 § 1 k.p.) są od wielu już lat jednym z priorytetowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 14 041 kontroli przestrzegania art. 22 § 1 k.p. W 1601 kontrolach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie stosowania umów cywilnoprawnych (11,4%). Kontrolowane podmioty korzystały z pracy 1 585 930 osób

świadczących pracę, z czego 1 161 034 osoby wykonywały w nich pracę na podstawie stosunku pracy. W I półroczu 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 5098 kontroli przestrzegania art. 22 § 1 k.p. W 757 kontrolach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie stosowania umów cywilnoprawnych (14,8%). Kontrolowane podmioty korzystały z pracy 567 643 osób, z czego 341 395 osób świadczyło pracę na podstawie stosunku pracy.

Podmioty objęte kontrolami inspektorów pracy były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia, przy czym największa liczba kontroli w 2018 r. przeprowadzona była w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników – 5597 (39,9%), drugą najliczniejszą grupę stanowiły kontrole przeprowadzone w podmiotach zatrudniających między 10 a 49 pracowników – 4589 (32,7%). Podobnie w I półroczu 2019 r. najwięcej kontroli (42,4%) przeprowadzonych zostało w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników oraz w podmiotach zatrudniających między 10 a 49 pracowników (33,9%) Wśród skontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę stanowiły jednostki sektora własności prywatnej – w 2018 r. było to 12 501 (89%), a w I półroczu 2019 r. – 4626 (90,7%).

Największa liczba skontrolowanych w 2018 r. podmiotów prowadziła działalność (według PKD) w zakresie: handel i naprawy – 2974 (21,2%), przetwórstwo przemysłowe – 2327 (16,6%) oraz budownictwo – 1837 (13,1%), w I półroczu 2019 r.: handel i naprawy – 1101 (21,5%), przetwórstwo przemysłowe – 1204 (17,6%) oraz budownictwo – 683 (13,4%).

Po dyskusji nad przedłożonym tegorocznym materiałem oraz nawiązując do niektórych spraw poruszonych podczas zeszłorocznego posiedzenia, Rada Ochrony Pracy zwraca uwagę na następujące kwestie:

1. Proponowane w materiałach oraz podczas dyskusji wnioski *de lege ferenda* dotyczące m.in. wprowadzenia zasady domniemania istnienia stosunku pracy lub przyznania inspektorom uprawnień do wydawania decyzji administracyjnych przekształcających umowę cywilnoprawną w umowę o pracę w sytuacji, gdy praca świadczona jest w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, wymagają – ze względu na kontrowersje, które wzbudzają – głębokiej analizy i dyskusji między partnerami społecznymi.

2. Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia działania prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy, w tym promocyjno-reklamowe dotyczące zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych.

3. Należy w dalszym ciągu uświadamiać zatrudnionym, że osoby, które zatrudnione są na umowach cywilnoprawnych, w znaczącej liczbie przypadków, w przyszłości najprawdopodobniej otrzymają niskie emerytury, często nie wypracowując nawet emerytury minimalnej.

4. Należy zwrócić uwagę na fakt, że łamanie zasad zapisanych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy i dotyczących umów cywilnoprawnych jest przejawem nieuczciwej konkurencji.

5. Rada Ochrony Pracy postuluje przeprowadzenie ogólnopolskiego badania, dotyczącego skali niezgodnego z prawem – art. 22 Kodeksu pracy – zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi".

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy są uwagi do proponowanego stanowiska?

Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania.

Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych? (20)

Kto jest przeciw? (0)

Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie problematyki zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego: Kompleksowa informacja o zawodach jako instrument wspomagający dobór do zawodu i zatrudnienie" – materiał został przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Proszę o zabranie głosu panią Izabelę Kaczmarską-Sawicką, naczelnik wydziału w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Naczelnik wydziału w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Izabela Kaczmarska-Sawicka:

Nie otrzymałam polecenia przygotowania specjalnego materiału pisemnego dla członków Rady Ochrony Pracy.

Bardzo dziękuję za podjęcie tej tematyki, która często określana jest jako niszowa, jednak dla rynku pracy, edukacji jest to bardzo istotne zagadnienie. Członkowie Rady zapoznają się z prezentacją Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Będzie tam przedstawiona informacja o projekcie Infodoradca+, realizowanym z inicjatywy resortu rodziny, pracy i polityki społecznej. Ten projekt jest kontynuacją wieloletnich wysiłków ministerstwa na rzecz tworzenia wysokiej jakości materiałów zawodoznawczych.

Praca nad tym projektem była bardzo trudna. Jego zakres był bardzo ambitny. Bowiem postawiliśmy sobie za cel przygotowanie bardzo szerokiej informacji o tysiącu zawodów, które funkcjonują na rynku pracy.

Projekt był realizowany przez pięciu wykonawców.

Cieszę się, że możemy dzisiaj opowiedzieć o rezultatach i możliwościach zastosowania.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za zarysowanie problemu.

Proszę o zabranie głosu pana Tomasza Maruszewskiego, zastępcę prezesa zarządu PFRON ds. finansowych.

Zastępca prezesa zarządu PFRON ds. finansowych Tomasz Maruszewski:

Problematyka podejmowana przez Radę jest bardzo istotna, szczególnie w kontekście możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych wzrastają z roku na rok. Obecnie wskaźnik zatrudnienia wynosi 26,2% i jest o ponad 3,7% wyższy niż w 2015 r. Możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych niewspółmiernie wzrasta, gdy osoby niepełnosprawne znają zawody, w których mogą się realizować.

W prezentacji przygotowanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy jest mowa m.in. o przewodniku po zawodach dla osób niepełnosprawnych, który został opracowany w ramach II etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy". Zawiera on sto charakterystyk zawodów, które mogą być wykonywane przez osoby niepełnosprawne.

Ponadto, w ramach projektowania pomieszczeń, obiektów oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych zostały opracowane ramowe wytyczne, które zawierają blisko dwieście kart charakterystyk zawodów, które mogą być wykonywane przez osoby niepełnosprawne.

Szczegółowe dane będzie zawierała prezentacja Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przystępujemy do prezentacji CIOP-PIB. Proszę o zabranie głosu pana prof. Wiktora Marka Zawieskę, zastępcę dyrektora CIOP-PIP ds. techniki i wdrożeń.

Zastępca dyrektora CIOP-PIB ds. techniki i wdrożeń dr hab. inż. Wiktor M. Zawieska, prof. nadzw. CIOP-PIB:

Chciałbym podziękować panu przewodniczącemu i członkom Rady za zajęcie się tym tematem. Będziemy mówili o materii trudnej i skomplikowanej, którą zajmujemy się od dziesiątków lat.

Już w latach 70. ubiegłego wieku prof. Tadeusz Nowacki wyodrębnił zawodoznawstwo jako odrębny rodzaj wiedzy, ze względu na jego rangę chociażby w kontekście ogólnospołecznym, ludzkim itp. Zatem właściwie już od pięćdziesięciu lat pojawia się ten sam problem, jest on wciąż aktualny. Jego aktualność nie przeminie, bo dotyczy spraw bardzo ważnych.

Dokonujące się obecnie dynamiczne zmiany społeczno-gospodarcze, zmiany polityczne związane są z wieloma aspektami. Jednym z nich jest wybór zawodu i zatrudnienie. Optymalizacja wyboru zawodu i zatrudnienia, która zaspokajałaby interesy wszystkich, zaczynając od rządu poprzez pracodawców i kończąc na pracownikach, jest bardzo trudnym, od dawna znanym, problemem. Obecnie mamy dynamicznie zmieniającą się rzeczywistość, oczekiwania pracujących związanych z zatrudnieniem z jednej strony, a z drugiej – oczekiwania pracodawców, którzy chcieliby zoptymalizowania swoich planów biznesowych. Potrzebny jest właściwy, prawidłowy, spełniający wszystkie oczekiwania i wymagania dobór do zawodu i zatrudnienia, który wraz z dynamiczną zmianą rzeczywistości wymaga ciągłego wspomagania. Pani dyrektor wspomniała o wspomaganiu w postaci projektu Infodoradca+.

Zwracam uwagę, że mówimy o trudnym problemie, który nie rozwiązuje się wraz z tym projektem, a który z innej perspektywy, z większym oprzyrządowaniem i wsparciem pozostaje, nadal aktualny i trudny. Zawodoznawstwo jako dziedzina wiedzy niewątpliwie będzie rozwijać się a nawet wzbudzać coraz większe problemy i kontrowersje.

Oddaję głos moim kolegom – pani prof. Joannie Bugajskiej i panu prof. Łukaszowi Bace.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Proszę o zabranie głosu panią prof. Joannę Bugajską, kierownika Zakładu Ergonomii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Kierownik Zakładu Ergonomii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dr hab. n. med. Joanna Bugajska, prof. nadzw. CIOP-PIB:

Chciałabym na początku tej prezentacji dokonać swego rodzaju umiejscowienia doboru zawodowego w szerszym kontekście, w czymś, co my nazywamy dobrą zdolnością do pracy, która powinna być nie przywilejem, lecz właściwością każdego z nas na każdym etapie drogi zawodowej. Specjalnie nie używam sformułowania „kariery zawodowej".

Czym jest dobór zawodowy?

To działania służące sprawdzeniu u kandydatów do pracy tych cech, które są potrzebne do sprawnego wykonywania pracy w zawodzie lub na stanowisku pracy. W związku z tym dobór zawodowy umożliwia wyłonienie spośród kandydatów do pracy osób, które okazują się najlepsze z punktu widzenia możliwości sprostania wymaganiom – psychospołecznym i fizycznym – stawianym w danym zawodzie lub na danym stanowisku.

Dobór zawodowy jest elementem optymalizacji warunków pracy. Czyli, poza przystosowaniem środowiska pracy do potrzeb i możliwości człowieka, czym zajmuje się ergonomia, dobór zawodowy zapewnia odpowiedni dobór pracowników na określone stanowiska.

Jakie korzyści przynosi właściwy dobór zawodowy? Dla pracownika – mniejsze ryzyko wypadku przy pracy, mniejsze ryzyko stresu i wypalenia zawodowego (i w konsekwencji chorób związanych z wykonywaniem pracy) oraz większa motywacja i satysfakcja z wykonywanej pracy. Dla pracodawcy – mniejsza wypadkowość w miejscu pracy, większa produktywność i lepsza jakość wykonywanej pracy przez pracowników, mniejsza absencja chorobowa i rzadsze wypowiedzenia pracy przez pracowników. Dla państwa – mniejsze koszty związane z absencją chorobową pracowników, wzrost gospodarczy, wzrost jakości życia obywateli.

Dla kogo ważny jest dobór zawodowy?

Dobór zawodowy jest ważny dla każdego pracownika, na każdym etapie życia. Możemy jednak wymienić grupy zawodowe, dla których jest ważny. To na pewno ludzie młodzi, którzy już na etapie kształcenia podejmują decyzje o kierunku swojej drogi zawodowej. To również osoby niepełnosprawne – dla nich szczególnie ważne jest dostosowanie wymagań (psychospołecznych, fizycznych) pracy na stanowisku czy w zawodzie do ich możliwości. I – jak powiedziałam wcześniej – dla każdego pracownika na każdym etapie drogi zawodowej, ponieważ możliwości wykonywania pracy zmieniają się wraz wiekiem.

W jaki sposób kompleksowa informacja o zawodach wspiera dobór zawodowy?

Właściwy dobór do zawodu, poza badaniem możliwości psychofizycznych i społecznych kandydata do pracy, prowadzony jest na podstawie aktualnych i kompleksowych informacji o wymaganiach, jakie stawiają poszczególne zawody. Kompleksowa informacja o zawodach jest jednym z głównych elementów doboru zawodowego, ponadto przyczynia się do efektywnego doboru do zawodu, zwiększenia zatrudnienia oraz redukcji kosztów ponoszonych przez pracodawców, społeczeństwo oraz pracownika, ponieważ zwiększa jego satysfakcję, zmniejsza wydatek emocjonalny związany z pracą.

Chciałabym podkreślić (mówiłam zapewne o tym przed Radą), że właściwy dobór do zawodu jest podstawowym elementem utrzymania wysokiej zdolności do pracy na każdym etapie kariery zawodowej. Według fińskich autorów J.Ilmarinena i K. Tuomi, zdolność do pracy to stan równowagi pomiędzy możliwościami pracownika (stanem jego zdrowia, możliwościami czynnościowymi, umiejętnościami oraz kompetencjami) a wymaganiami, jakie stawia przed nim praca.

Wizualizacją tego modelu jest, przedstawiony na slajdzie, dom, którego podstawą jest zdrowie i zdolności funkcjonalne, następnie – kompetencje (często wrodzone, ale też bardzo często nabyte poprzez naukę czy treningi), dalej – wartości, postawy i motywacja i ostatnie piętro – praca, środowisko pracy i przywództwo. Dopiero te cztery kondygnacje składające się na budynek mogą decydować o zdolności do pracy. W tym kontekście właściwy dobór zawodowy jest gwarantem zachowania zdolności do pracy, pomimo zmieniających się możliwości wykonywania pracy przez każdego z pracowników.

Jak powstawały bazy danych zawierające informacje o zawodach?

Pierwsze próby klasyfikowania zawodów i specjalności występujących na polskim rynku pracy (Nomenklatura zawodów i specjalności – Komitet Pracy i Płac) miały miejsce w 1965 r. Po szesnastu latach powstała pierwsza klasyfikacja zawodów i specjalności, która liczyła 2610 zawodów. Od tego momentu spis zawodów i specjalności występujących na polskim rynku pracy, stale się wydłuża lub ulega zmianie. Aktualna liczba obowiązujących zawodów/specjalności to 2455. Jest to bardzo ważne narzędzie na rynku pracy, ale w klasyfikacji zawodów i specjalności nie ma ich opisów.

W 1998 r. zespół pracowników naukowych Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego i Głównego Instytutu Górnictwa opracował, na zlecenie Banku Światowego, przewodnik po zawodach, który zawierał siedem tomów charakterystyk zawodowych, opisujących ok. 550 zawodów za pomocą spójnej metodologii. To narzędzie przez wiele lat funkcjonowało na rynku pracy. To były charakterystyki zawodów dla wszystkich pracowników, ale nie uwzględniały wskazań do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy opracował, w ramach programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, sto charakterystyk zawodów, które mogą wykonywać osoby niepełnosprawne. Natomiast ramowe wytyczne (o których wspominał pan prezes Maruszewski) zawierają karty charakterystyk dwustu zawodów, które mogą wykonywać osoby niepełnosprawne.

Realizując projekt Infodoradca+ wykorzystaliśmy swoje doświadczenia związane z zaangażowaniem w pracę nad aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. We wszystkich zawodach, opisanych w ramach tego projektu, znajdują się wskazania dotyczące możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w konkretnym zawodzie. Stworzyliśmy model oceny zdolności do pracy, który bazuje na informacji o zawodach a także, na międzynarodowej klasyfikacji funkcjonowania niepełnosprawności i zdrowia, tzw. ICF. Przygotowujemy paszporty do pracy dla wszystkich osób, w tym dla niepełnosprawnych, którym bilansujemy możliwości pracownika, czyli badanej przez nas osoby, w zakresie psychospołecznych i fizycznych możliwości z wymaganiami danego zawodu czy stanowiska pracy. Staramy się o zachowanie równowagi między możliwościami pracownika a wymaganiami zawodu.

Chciałabym teraz przekazać głos panu dr Łukaszowi Bace, który kierował pracami związanymi z projektem Infodoradca+.

Przedstawiciel Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy Zakładu Ergonomii CIOP-PIB dr hab. Łukasz Baka:

Projekt Infodoradca+ – z jednej strony – jest projektem nowatorskim, można powiedzieć unikalnym w skali kraju, jeżeli wziąć pod uwagę liczbę zawodów i rozmach, z jakim był wykonywany, a z drugiej, jak już było podkreślane, bardzo mocno nawiązuje – pod względem metodologii, terminologii i sposobu opisu zawodów – do wcześniejszych projektów i charakterystyk zawodowych realizowanych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy.

Przed dwudziestu laty CIOP opracował charakterystykę zawodów, przez dwadzieścia lat ten obszar bardzo zmienił się. Zmieniły się warunki i organizacja pracy. Nastąpił rozwój nowych technologii. Stąd potrzeba aktualizacji opisów starych zawodów i stworzenia opisów nowopowstałych. Projekt Infodoradca+ wychodzi naprzeciw tej potrzebie. Obecnie jest najpełniejszym źródłem wiedzy na temat zawodów, bowiem zawiera tysiąc opisów zawodów, w tym ponad pięćset nowych, dotąd nieopisanych, pozostałe opisy dotyczą zawodów, w których specyfika pracy bardzo zmieniła się.

Peter Drucker, psycholog z Nowego Jorku, powiedział, że „na dzisiejszym rynku pracy nic nie zmienia się, oprócz ciągłej zmiany". To prawda, przez dwadzieścia lat dużo się zmieniło. Niedawno czytałem opracowanie, w którym zespół interdyscyplinarny, powołany przez Amerykańskie Stowarzyszenie Psychologów Pracy, postawił prognozę, że obecny siedmiolatek, który w dorosłym życiu rozpocznie pracę będzie musiał kilka razy zmienić zawód, przy czym 70% zawodów, w których będą pracować nasze dzieci, jeszcze nie istnieje. Zatem przed nami duże wyzwanie.

Projekt Infodoradca+ realizowany był przez konsorcjum pięciu partnerów: Doradcę Consultans Ltd. z Gdyni, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy z Radomia, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych z Warszawy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz PBS z Sopotu. Był współfinansowany ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego POWER (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój).

Produktem tego projektu jest informacja o zawodzie. Do kogo jest skierowany ten produkt? Do wszystkich ludzi, których interesuje świat pracy, którzy albo w życiu zawodowym korzystają z opisu zawodów, albo są osobami pracującymi, które chcą zmienić pracę, bądź bezrobotnymi poszukującymi pracy, ale też absolwentami szkół wyższych i średnich, a także osobami niepełnosprawnymi, o których wspomniała pani prof. Bugajska. Projekt, po raz pierwszy, zawiera zalecenia i przeciwskazania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Mówimy o osobach z niepełnosprawnością psychiczną, fizyczną i sensoryczną. Poza tym, z informacji o zawodzie korzystają klienci instytucjonalni – urzędy pracy, agencje doradztwa zawodowego, agencje pośrednictwa pracy, przedsiębiorcy, pracownicy działów HR w przedsiębiorstwach.

Jaka jest struktura, co zawiera opis zawodów?

Ze względu na ograniczenia czasowe będę mówił na dużym poziomie ogólności. Na slajdzie zaprezentowano podręcznik, który zawiera całą metodologię. Składa się z siedmiu rozdziałów. Pierwszy – to dane identyfikacji zawodów: nazwa i kod zawodu, nazwy zwyczajowe zawodu, usytuowanie zawodu w klasyfikacjach ISCO, PKD. Drugi rozdział zawiera opis zawodu – synteza zawodu, opis pracy i sposobu jej wykonania, opis środowiska pracy – czyli warunki pracy, organizacja pracy, zagrożenia fizyczne, chemiczne i psychospołeczne występujące w zawodzie, następnie – wymagania psychofizyczne i zdrowotne, wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne lub preferowane do podjęcia pracy w zawodzie, możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji, zawody pokrewne. Rozdział trzeci – zadania zawodowe i wymagane kompetencje, to szczegółowy opis zadań i czynności zawodowych w danej pracy. Rozdział czwarty – odniesienie do sytuacji zawodu na rynku pracy i możliwości doskonalenia zawodowego – możliwości podjęcia pracy w zawodzie, instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu, zarobki osób wykonujących dany zawód, możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie. Rozdział piąty – odniesienie do europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów ESCO. Rozdział szósty – źródła dodatkowych informacji o zawodzie. Informacja o zawodzie kończy się słownikiem pojęć, który zawiera m.in.

definicje powiązane z informacją o zawodach oraz definicje powiązane z wykonywanym zawodem.

Czym wyróżnia się informacja o zawodzie tworzona w ramach projektu Infodoradca+?

Po pierwsze: aktualnością – dopasowanie do bieżącej sytuacji na rynku pracy, regulacji prawnych i zmian w systemie szkolnictwa. Po drugie: nowoczesnością – użycie nowych rozwiązań systemowych tj.: Europejskiej klasyfikacji umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO – European Skills/Competences, Qualifications and Occupations) oraz ZSK (Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji). Po trzecie: jednolitością – stosowanie pojęć i definicji spójnych ze standardami kompetencji zawodowych. Po czwarte: liczbą – opracowanie tysiąca opisów zawodów, w tym ponad pięćset dotąd nieopisanych. Po piąte: powszechnością i dostępnością. Po szóste: kompleksowością – połączenie dotychczasowych zapisów oraz utworzenie spójnej i szczegółowej informacji o zawodzie (w tym informacje na temat zatrudnienia osób z niepełnosprawnością). Po siódme: innowacyjnością – wprowadzenie nowej metodologii opisu.

Po raz pierwszy, opisy zawodów były tworzone przez osoby, które w nich pracują. Nie były to środowiska naukowe, specjaliści z zakresu zawodoznawstwa czy doradcy zawodowi, którzy na podstawie wywiadów z osobami pracującymi opisywali zawody – to byli konkretni ludzie pracujący w tych zawodach. Był wymóg, że ekspert branżowy, który opisywał zawód musiał w nim pracować minimum dwa lata. W zespole ekspertów był też ekspert metodologiczny, który koordynował prace i zwracał uwagę, czy opis jest wykonywany zgodnie z metodologią, ponadto dbał o język. Wśród tysiąca zawodów były takie, które wykonywali ludzie z wyższym wykształceniem, ale były też takie, w których bardzo trudno było znaleźć osobę ze średnim wykształceniem, stąd stosowano różny język. Ekspert metodologiczny dbał, by ten język był zrozumiały dla odbiorcy. Opis zawodu powstawał przez pół roku. Był rezultatem pracy ekspertów branżowych i metodologicznych. W tym okresie projekt opisu był poddany trzem recenzjom przez m.in. środowiska naukowe, partnerów społecznych oraz wewnętrzny zespół ds. walidacji i jakości.

Na slajdzie zaprezentowano broszury zawierające informacje o poszczególnych zawodach np. specjalista ds. zarządzania talentami, pielęgniarz trawników, zaopatrzeniowiec, opiekun zwierząt domowych. One są dostępne również w wersji elektronicznej.

Dla mnie ten projekt był również wzbogacający poznawczo. Dowiedziałem się o zawodach, o których nie pomyślałbym, że istnieją, np. rzeźbiarz w owocach i warzywach (opisywaliśmy taki zawód).

PBS, jeden z partnerów projektu, przeprowadził badania monitorujące wykorzystanie opisów informacji o zawodach w instytucjach rynku pracy – 99% instytucji rynku pracy potwierdziło, że korzysta z informacji o zawodach. Najbardziej przydatny element informacji to opis zawodu (rozdział drugi) oraz zadania zawodowe i wymagane kompetencje (rozdział trzeci).

Chciałbym jeszcze wspomnieć o udostępnianiu informacji o zawodach. Są one udostępniane w postaci papierowej (broszury), audiowizualnej (filmy, zdjęcia) oraz elektronicznej (media społecznościowe, strony internetowe np. www.infodoradca.pl). Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy zorganizował dwa konkursy „Oko na pracę" – na film lub fotografię poświęcone pracy, przedstawiające osobę podczas wykonywania pracy. Konkursy były adresowane do amatorów. Na slajdzie zaprezentowano nagrodzone zdjęcia, oprócz zdjęć nagrodzono też filmy.

Jedną z głównych nagród otrzymał film Mirosława Stanka o zawodzie producenta butów. Pozwolę sobie zaprezentować państwu ten film.

[Prezentacja filmu Mirosława Stanka]

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Bardzo przepraszam, ze względu na pewne okoliczności muszę opuścić posiedzenie Rady. Przekazuję prowadzenie obrad panu wiceprzewodniczącemu Zbigniewowi Żurkowi.

Przedstawiciel Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy Zakładu Ergonomii CIOP-PIB dr hab. Łukasz Baka:

Na zakończenie swojej wypowiedzi chciałbym przedstawić wnioski.

Niezbędne jest:

– po pierwsze – podjęcie działań związanych z upowszechnianiem wiedzy o powstałych w projekcie Infodoradca+ informacji o zawodach m.in. wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy, osób pracujących, osób zmieniających zawód, doradców zawodowych, absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych;

– po drugie – podjęcie działań w celu zarekomendowania wykorzystania informacji o zawodach przez instytucje rynku pracy, w tym publiczne służby zatrudnienia, a także OHP, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego oraz klientów tych instytucji;

– po trzecie – podjęcie działań w celu zarekomendowania wykorzystania informacji o zawodach przez podmioty takie, jak gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, placówki kształcenia zawodowego i ustawicznego, organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy oraz inne podmioty zainteresowane zawodoznawstwem.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Dziękuję przedstawicielom CIOP za przedstawienie materiału.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka, proszę – następnym mówcą będzie pani Renata Górna.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Przedstawiona informacja jest z pewnością bardzo interesująca i, jak zwykle, na bardzo wysokim poziomie.

Opracowanie klasyfikacji zawodów i informacja o konkretnych zawodach są niewątpliwie bardzo ważne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, a także dla potrzeb całego rynku pracy zarówno z punktu widzenia państwa, jak i z punktu widzenia kształcenia młodzieży czy aktywizacji zawodowej. Ale nie jest to chyba jedyna informacja i jedyne narzędzie opracowane przez specjalistów.

Oczywiście, instrument opracowany przez CIOP jest wyjątkowy. Natomiast brakuje mi porównania z innymi tego rodzaju opracowaniami. Jeżeli mielibyśmy takie porównanie to moglibyśmy lepiej przyjrzeć się zagadnieniu, Rada miałaby pełniejszy obraz i podstawę do udzielenia rekomendacji.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chciałabym bardzo podziękować CIOP-PIB oraz ministerstwu za możliwość udziału w pracach na różnych etapach realizacji projektu Infodoradca+, do którego zostaliśmy zaproszeni jako partnerzy społeczni i jedna z instytucji Rady Dialogu Społecznego.

Na czym polegał nasz udział i nasza praca?

Państwo pytali nas, jako ekspertów branżowych, jak postrzegamy różne zawody. To, na pewno, jest kompleksowa informacja, bo – jak powiedział – pan prof. Baka, opis jednego zawodu powstawał niejednokrotnie przez pół roku. Mieliśmy możliwość praktycznego spojrzenia na zawody w wielu branżach. Wielu ekspertów, rzeczywiście, miało różne uwagi. Spieraliśmy się o metodologię, o upowszechnianie opisów poszczególnych zawodów. Chcę zapewnić, że jest to tak kompleksowa informacja i opis zawodu, jakiego dotychczas chyba nie było na rynku pracy.

Zwracaliśmy uwagę – i to pojawiło się później w opiniach wielu podmiotów – nie tylko na kwestię upowszechniania produktów projektu, ale również na sprawy przyszłościowe. Otrzymaliśmy tysiąc bardzo dobrze opisanych zawodów, ale rynek pracy ciągle zmienia się. Projekt zakończył się, na pewno za dwa, trzy lata powstaną nowe zawody. Być może trzeba będzie aktualizować informację o zawodach. Stąd wiele podmiotów na różnych etapach realizacji projektu apelowało, żeby resorty (bo to zapewne jest w gestii rządowej) znalazły środki na kontynuację projektu Infodoradca+ oraz aktualizację opisu zawodów.

Dlaczego o tym mówię?

Otóż, w informacji o zawodach jest wiele elementów odnoszących się do aktualnej sytuacji, jak np. informacja o zarobkach w danym zawodzie. Za np. dwa lata – ze względu

na zmianę sytuacji płacowej i rynku pracy ten element informacji o zawodach będzie zupełnie inny.

Miałam możliwość brania udziału jako ekspert branżowy w opisie kilku zawodów. Niewątpliwą innowacją są (o czym powiedział pan prof. Baka) pewne elementy, których dotychczas nie było. To m.in. uwzględnienie możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych, doskonale opisane kompetencje kluczowe i kompetencje społeczne dla danego zawodu. Uważam, że istotnym elementem informacji o zawodzie jest opis środowiska pracy, czyli warunków i organizacji pracy, a także zagrożeń, na co dotychczas nie zwracano szczególnej uwagi. Wspomniałam o informacji o zarobkach, która zwłaszcza dla młodych ludzi może być ważna, jako element motywujący. I na pewno ważne jest, iż kompleksowa informacja o zawodzie jest powszechnie dostępna m.in. na stronach internetowych publicznych służb zatrudnienia.

Uważam, że należy zwrócić uwagę na jak najszersze możliwości upowszechniania tego projektu. Sądzę, że projekt Infodoradca+ powinien być kontynuowany i aktualizowany.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Otrzymałem informację, że przedstawiciele Ministerstwa Edukacji Narodowej chcieliby zabrać głos?

Zastępca dyrektora Departamentu Strategii, Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego Ministerstwa Edukacji Narodowej Piotr Bartosiak:

Przygotowaliśmy materiał – eżeli będzie możliwość prezentacji to bardzo chętnie z niej skorzystamy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Do tego zmierzam.

Zastępca dyrektora departamentu MEN Piotr Bartosiak:

Myślę, że po dyskusji.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Sądzę, że teraz.

Zastępca dyrektora departamentu MEN Piotr Bartosiak:

Zostaliśmy poproszeni o przygotowanie materiału na dzisiejsze posiedzenie, mam przyjemność zaprezentować go Radzie – jestem przedstawicielem Departamentu Strategii, Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Tematyka, która jest przedmiotem dzisiejszego spotkania wpisuje się doskonale w proces zmian w kształceniu zawodowym, który wszedł w życie od 1 września br. Mamy obecnie szkolnictwo branżowe. Temat kompleksowej informacji o zawodach jak najbardziej jest zbieżny z naszymi działaniami wprowadzonymi ustawą z listopada 2018 r.

Głównym celem zmiany, która w tej chwili weszła w życie, jest odbudowa prestiżu kształcenia zawodowego poprzez ścisłe włączenie pracodawców na każdym etapie procesu kształcenia zawodowego, czyli od momentu identyfikacji potrzeb w zakresie zawodu aż po cały proces kształcenia, w tym zwłaszcza kształcenia praktycznego, kończąc na systemie egzaminów zawodowych, ale także z bardzo dużym naciskiem na doradztwo zawodowe, które jest niezwykle istotne, żebyśmy mogli przekazywać pełną informację o zawodach naszym uczniom i kandydatom do szkół.

Kompleksową informację o zawodach rozumiemy bardzo szeroko, nie tylko jako informację o charakterystyce danego zawodu, ale także o zapotrzebowaniu na dany zawód na rynku pracy. I tutaj, z perspektywy kształcenia zawodowego, rzeczywiście, napotkaliśmy na pewną trudność, ponieważ dotychczas nasze szkoły nie miały dostępu do pełnej informacji o zapotrzebowaniu na zawody. Funkcjonują dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczące zawodów deficytowych i nadwyżkowych a także badania „Barometr zawodów", ale one mają ograniczoną perspektywę – do jednego roku. Były zapytania dotyczące zapotrzebowania pracowników w najbliższym roku, lecz nie było pytań dotyczących tendencji długofalowej a ta jest niezbędna dla kształcenia

zawodowego, czyli dla podjęcia decyzji w jakich zawodach kształcić, biorąc pod uwagę, że kształcenie w branżowej szkole trwa trzy lata, w technikum – pięć lat.

W związku z tym, po raz pierwszy w 2019 r., zostało określone przez Ministra Edukacji Narodowej nowe badanie „Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy". Co roku minister edukacji będzie ustalał prognozę zapotrzebowania na naszych absolwentów. Na tej podstawie organy prowadzące szkoły i dyrektorzy szkół będą podejmowali decyzje co do uruchamiania kształcenia w danych zawodach.

Ta prognoza jest syntetycznym zbiorem różnych źródeł informacji – począwszy od danych statystyki publicznej, przez system informacji oświatowej, dane ubezpieczeń społecznych, wyniki monitorowania losów absolwentów szkół, wyniki badań rynku pracy prowadzonych przez resort rodziny, pracy i polityki społecznej oraz, co szczególnie nas interesowało, także długofalowe strategie i plany inwestycyjne w zakresie rozwoju naszej gospodarki i związane z tym potrzeby, jeżeli chodzi o poszczególne branże.

Dlaczego ta prognoza jest tak istotna?

Dlatego, że będzie wiązało się z nią również nowe finansowanie kształcenia zawodowego. Czyli, nie tak jak dotychczas, kiedy w zasadzie w większości przypadków na wszystkich uczniów we wszystkich zawodach było prawie takie samo finansowanie, co prowadziło do sytuacji, w której organy prowadzące szkoły często uruchamiały kształcenie w „najtańszych" zawodach, typu technik ekonomista czy technik administracji, mieliśmy nadwyżkę absolwentów w tych zawodach. Obecnie mamy już finansowanie, które – po pierwsze – różnicuje zawody, jeżeli chodzi o kosztochłonność kształcenia w danym zawodzie, czyli za zawody, które wymagają większego wyposażenia powiaty (bo one prowadzą szkoły) otrzymują wyższe finansowanie . Natomiast drugim czynnikiem będzie rzeczywiste zapotrzebowanie na rynku pracy, wynikające z naszej prognozy.

W prognozie, która została ogłoszona w tym roku, pojawia się dwadzieścia zawodów o szczególnym zapotrzebowaniu na krajowym rynku pracy. Jeżeli szkoły od września tego roku uruchomiły kształcenie w tych zawodach to, od 1 stycznia 2020 r. będą otrzymywały zwiększone finansowanie na wszystkich uczniów, którzy rozpoczęli naukę w tych zawodach.

I tak będzie co roku, prognoza będzie ogłaszana rokrocznie na podstawie danych zebranych z wielu źródeł i prowadzonych badań.

Obecnie udało nam się nawiązać współpracę z Głównym Urzędem Statystycznym. GUS prowadził dotychczas badanie popytu na pracę wśród pracodawców na dużej grupie 100 tys. pracodawców. Te badania miały wyłącznie charakter statystyczny (badano zapotrzebowanie w danym kwartale), nie miały perspektywy prognostycznej. W 2018 r., po raz pierwszy, we współpracy z Ministerstwem Edukacji Narodowej, GUS przeprowadził pilotażowe badanie zapotrzebowania na absolwentów szkolnictwa branżowego w perspektywie trzech i pięciu lat, m.in. także na podstawie wyników tych badań jest określana nasza prognoza.

Jeżeli chodzi o wykaz zawodów, w których prowadzone jest kształcenie w szkolnictwie branżowym to ich liczba wynosi obecnie 215. Od tego roku zostały pogrupowane w branże. Zatem są łatwe do rozpoznania, zwłaszcza przez pracodawców. Tych branż jest 32, są one określone w rozporządzeniu z lutego 2019 r. W tym roku, w odpowiedzi na wnioski i potrzeby zgłaszane przez pracodawców, do klasyfikacji zawodów zostało wprowadzonych 25 nowych zawodów. Poszerzono również możliwość wnioskowania – to nie Minister Edukacji Narodowej decyduje jakie zawody pojawią się w klasyfikacji, każdy minister właściwy dla danego zawodu ma możliwość zgłoszenia do nas propozycji wprowadzenia nowego zawodu.

Od tego roku wprowadziliśmy też wymóg, aby zgłaszaniu zawodu do klasyfikacji zawodów towarzyszyła pogłębiona analiza rzeczywistych potrzeb rynku pracy w zakresie danego zawodu a także wskazanie potencjalnych miejsc realizacji kształcenia praktycznego, żeby kształcenie nie odbywało się wyłącznie w salach szkolnych oraz potencjalnych miejsce przeprowadzania egzaminu zawodowego. I, co bardzo istotne z punktu widzenia uczniów niepełnosprawnych, każdorazowo – kiedy właściwy minister będzie zgłaszał do ministra edukacji propozycję wprowadzenia danego zawodu do klasyfikacji

– musi także zawrzeć w tym wniosku informację o możliwości lub braku potrzeby wprowadzenia zawodu pomocniczego dedykowanego osobom niepełnosprawnym. Czyli minister właściwy zawsze musi zastanowić się, czy jest możliwość i potrzeba wprowadzenia zawodu pomocniczego dla osób o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

Kolejna kwestia to nabywanie dodatkowych umiejętności. Wielokrotnie zgłaszano nam uwagi, że uczniowie naszych szkół do tej pory, w zasadzie, startowali na rynek pracy, na którym, żeby podjąć pracę w danym zawodzie, niezbędne jest posiadanie określonych uprawnień zawodowych. Przygotowanie do nabywania tych uprawnień zawodowych (niezbędnych, wskazanych przez pracodawców) znalazło się już w programie kształcenia. Zatem uczniowie kształcąc się w zawodzie będą jednocześnie przygotowywani do nabywania uprawnień zawodowych.

Podam przykład.

Kształcenie w zawodzie kierowcy mechanika, gdzie w tej chwili branża wskazuje na potrzeby 100 tys. kierowców, uczniowie będą przygotowywani do uzyskania prawa jazdy kat. C. Jeżeli chodzi o zawody kolejowe, uczniowie w trakcie nauki w szkole będą przygotowywani do licencji maszynisty. Oprócz obowiązkowych przygotowań do uprawnień zawodowych, szkoła będzie miała możliwość przygotowania uczniów do dodatkowych umiejętności zawodowych, które wskażą szkole pracodawcy. Od września br. każda szkoła, która prowadzi kształcenie zawodowe, jeżeli uruchomiła zawód od pierwszej klasy, musi mieć obowiązkową współpracę z pracodawcą właściwym dla tego zawodu lub dla danej branży. Za trzy lata, już nie tylko w pierwszej klasie, lecz we wszystkich klasach, każda szkoła będzie zobowiązana do podpisania umowy lub porozumienia z pracodawcą właściwym dla danego zawodu.

Zatem szkoła może zaoferować uczniom dodatkowe umiejętności pod koniec cyklu kształcenia. I np. wspomniane tutaj rzeźbienie w owocach i warzywach znalazło się jako możliwość dla kucharzy. Szkoła może zaoferować uczniom takie umiejętności dodatkowe, zwiększające ich szanse na rynku pracy.

Bardzo istotna kwestia związana z zawodami to wzmocnienie doradztwa zawodowego w szkołach, bo od tego, tak naprawdę, zależy jakiego wyboru dokonają uczniowie. Dotychczas ten system był nieskoordynowany i rozproszony. Wprowadziliśmy obowiązkowe doradztwo zawodowe. Ono w zasadzie startuje od przedszkola, bowiem przedszkolaki będą realizowały coś, co nazywa się „preorientacją zawodową", czyli zapoznanie ze światem zawodów. Klasy 1-6 szkoły podstawowej to już orientacja zawodowa, pogłębiona wiedza na temat zawodów. W klasach 7-8 są już zajęcia z doradztwa zawodowego, które mają pomóc uczniom w wyborze zawodu albo ścieżki dalszego kształcenia. Zajęcia z doradztwa zawodowego będą kontynuowane w szkole ponadpodstawowej. Ich celem będzie przygotowanie uczniów do wyboru studiów bądź do podjęcia pracy w konkretnym zawodzie, jeżeli to są uczniowie szkół prowadzących kształcenie zawodowe.

Do tych kwestii zostały przygotowane treści programowe, bowiem na każdym etapie edukacyjnym wskazano, jakiego rodzaju treści powinny być realizowane w ramach doradztwa zawodowego. Te treści były przygotowane z pracodawcami, co nas bardzo cieszy, bo dzięki temu odzwierciedlają perspektywę rynku pracy.

Przystąpiliśmy do realizacji (co jest komplementarnym działaniem wobec projektu, o którym słyszeliśmy) projektu pt. „Przygotowanie i udostępnienie multimedialnych zasobów wspierających proces doradztwa dla wszystkich grup wiekowych". To projekt, który ma przygotować informacje o wszystkich zawodach szkolnictwa zawodowego – w pełni komplementarną informację dla uczniów, ich rodziców, kandydatów do szkół, żeby decydując się na wybór danego zawodu mieli pełną świadomość, co oznacza wybór tego zawodu i nie tylko tego, co będą wykonywali w jego ramach, ale także perspektyw zatrudnienia w tym zawodzie, chociażby w danym województwie.

Ta informacja będzie przygotowana dla trzech kategorii wiekowych. Bowiem inaczej należałoby podejść do dzieci w przedszkolu, które będą poznawać świat zawodów, inaczej na poziomie szkoły podstawowej, kiedy uczniowie będą decydowali o wyborze szkoły ponadpodstawowej, inaczej do osób dorosłych, które chciałyby zdobyć dany zawód a w systemie oświaty jest to możliwe w ramach równoległego do systemu szkolnego – systemu form pozaszkolnych kształcenia ustawicznego. Na kursach kształcenia

ustawicznego osoby dorosłe mogą nabyć te same kwalifikacje, co uczniowie w szkołach. I także osobom dorosłym chcemy zapewnić takie materiały.

Jedna z pań zwróciła uwagę, że zawody ciągle zmieniają się, stąd potrzeba ciągłej aktualizacji. Chcielibyśmy wykorzystać nową perspektywę finansową, żeby w pierwszej kolejności uruchomić taką platformę dla uczniów, rodziców i pracodawców, jeżeli chodzi o wybór zawodu. Chcielibyśmy, żeby docelowo ta informacja nie była informacją na poziomie systemu oświaty – myślimy o platformie rządowej, która łączyłaby informacje o zawodach z poziomu systemu oświaty, rynku pracy i poziomu szkolnictwa wyższego.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Dziękuję bardzo za interesujący i obszerny materiał.

Powracamy do dyskusji.

Pan poseł Krzysztof Gadowski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Wypowiedź przedstawiciela MEN wiele wniosła do naszej dyskusji.

Chciałbym też podziękować Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy za niezwykle interesujący materiał i pogratulować, że udało się państwu zachęcić tyle podmiotów do uczestnictwa w realizacji projektu Infodoradca+. Z satysfakcją przyjąłem zapowiedź pana dyrektora z MEN, że ta platforma zostanie rozszerzona.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej chciałoby w tym uczestniczyć. Na ile wykorzystuje obecnie dostępne narzędzia? Ten proces wymaga monitorowania i analizowania. Czy resort rodziny w nowej perspektywie finansowej planuje taki monitoring?

Nie ukrywam, że mam pewien niedosyt, jeżeli chodzi o dostęp do tych dokumentów, o których mówił przedstawiciel MEN. Państwo wykonujecie świetną pracę, le chodzi mi o kwestię ich przekazywania np. rodzicom. Wiem, że coraz więcej rodziców myśli o zawodowej ścieżce swoich dzieci, ale wielu nie jest zbyt zainteresowanych i tym szkoła powinna przekazywać te materiały. Myślę o rozwiązaniu systemowym w tym zakresie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Czy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zachce się odnieść do wypowiedzi pana posła?

Bardzo proszę, pani naczelnik.

Naczelnik wydziału w departamencie MRPiPS Izabela Kaczmarska-Sawicka:

Resort rodziny, pracy i polityki społecznej od wielu lat realizując kolejne projekty unijne dostarczał te materiały.

Jeśli chodzi o omawiany projekt, działania zakończyły się w tym roku, trwa rozliczanie projektu. Oczywiście, tych projektów jest wiele. Chodziłoby o spójność, o to, żeby nie dublować pewnych działań. Mamy odpowiednie narzędzia. Od kilku lat funkcjonuje międzyresortowy zespół uczenia się przez całe życie pod przewodnictwem Ministerstwa Edukacji Narodowej. To dla nas platforma współpracy, gdzie możemy wspólnie wypracowywać pewne rzeczy.

Przedstawiciele CIOP mówili o doborze do zawodu, pan dyrektor Bartosiak – o pierwszej fazie przygotowania młodego człowieka, która oczywiście jest kluczowa, bo bardzo często determinuje całe życie zawodowe, ale w dzisiejszych realiach coraz większe znaczenie przykładamy do uczenia się przez całe życie. Te materiały – jak mówili pracodawcy podczas informacji kończącej projekt – służą im nie tylko do polityki rekrutacyjnej, ale w ogóle do ich polityki kadrowej, to znaczy oceny pracownicze, opisy stanowisk, awanse w ramach firmy. Dzisiaj bardzo często pracodawca nie ma kandydatów do pracy. Nie może znaleźć osób o takich kompetencjach, których szuka. Jest zmuszony wykorzystać kompetencje pracowników, którzy są w firmie i wyposażyć ich w nowe kompetencje.

Materiały, o których dzisiaj mówimy, są świetnym narzędziem w tym zakresie, bo – z jednej strony – mamy informacje o zawodach pokrewnych, jak w ramach już zdobytego zawodu można rozwijać się, jakie kolejne szczeble można przechodzić. Pod każdą wiązką informacji w bazie danych jest zestaw linków. Czyli kiedy jest mowa, gdzie można zdo-

być zawód, od razu są linki, gdzie można wyszukać konkretną ofertę kształcenia czy szkolenia.

Analogicznie z zarobkami. Pani Górna mówiła, że informacja o zarobkach szybko dezaktualizuje się – pod informacją o zarobkach jest zestaw linków, gdzie można pobrać nowszą informację. To nie są statyczne materiały, one mają połączenie z innymi narzędziami.

Spójność jest kluczowa. Nie należy dublować różnych działań. Trzeba korzystać z dorobku, który jest i ewentualnie uzupełniać go. Jeśli mamy tyle różnych baz to należy spróbować, aby one „widziały się" nawzajem, żeby osoba poszukująca informacji mogła łatwo przejść z jednej bazy do drugiej i następnej.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Dziękuję za odpowiedź.

Kto z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Pani Elżbieta Bożejewicz, proszę.

Następnym mówcą będzie pan przewodniczący Zbigniew Janowski.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Bożejewicz:

Projekt Infodoradca+ jest porównywalny z europejskim systemem klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów ESCO. Powiedziałabym nawet, że jest lepszy, ponieważ zawiera bardzo szczegółową charakterystykę środowiska pracy, uwzględniającą zagrożenia a także możliwość zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w poszczególnych zawodach, czego w ESCO nie ma tak dokładnie opisanego.

To narzędzie wspomagające dobór do zawodu powinno być bardzo rozpowszechnione wśród pracodawców, bo od pracodawców zaczyna się zatrudnienie. Myślę o pracodawcach z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, którzy – jak przypuszczam – nie wiedzą o takim narzędziu. Myślę, że nie byłoby problemu, ponieważ pracodawca w momencie zatrudnienia pracownika zgłasza go do ZUS. Używając kiedyś „Płatnika" był wymóg wpisywania numeru zgodnie z klasyfikacją zawodu, dzisiaj „Płatnik" rejestruje nie wymagając tego numeru. Gdyby była konieczność wpisania tego numeru a także sprawdzenia, czy nazwa zawodu jest poprawna to, od tego momentu – jak sądzę – byłby pierwszy kontakt pracodawcy z instrumentem doboru zawodu.

Dokumentacja powypadkowa zawiera statystyczną kartę wypadku, która posługuje się numerem zgodnie z klasyfikacją zawodu. Zwracam uwagę, że zawód osoby, która uległa wypadkowi przy pracy, podany przez pracodawcę nie jest do końca adekwatny z opisem.

Uważam, że trzeba znaleźć dobry sposób, żeby jak najszybciej dotrzeć z taką informacją do pracodawcy, bo od niego zaczyna się dobór do pracy. Rozumiem, że wszystkie instytucje zajmujące się doradztwem w zakresie zatrudniania z pewnością posługują się tym instrumentem, ale trzeba pamiętać, że to zaczyna się od pracodawcy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Kwalifikacje i kompetencje, to bardzo ważny temat, Rada Ochrony Pracy nie zajmuje się zbyt często tym tematem. A, jak wynika z dyskusji i zaprezentowanych materiałów, jest to bardzo ważny problem. Omawiane instrumenty są bardzo potrzebne pracodawcom, ale – przede wszystkim – pracownikom.

Wiele resortów (nauki i szkolnictwa wyższego, edukacji narodowej; rodziny, pracy i polityki społecznej; przedsiębiorczości i technologii) zajmuje się tym problemem i prowadzi różnego rodzaju projekty. Związek Zawodowy BUDOWLANI również uczestniczył w realizacji projektu Infodoradca+. Na nasz wniosek, pani minister Emilewicz powołała Radę ds. Kompetencji. Zdaniem Rady jest analiza problemów związanych kompetencjami pracowników, zapotrzebowaniem na pracę. Jesteśmy też współautorem ramy kwalifikacji, którą niedawno zatwierdził Minister Edukacji Narodowej. To są dokumenty, które w naszej branży będą działały.

Obecnie, wraz z dwiema dużymi firmami budowlanymi, prowadzimy program pilotażowy dotyczący wprowadzenia tych instrumentów na rynek pracy – do pracownika. Są bardzo interesujące wnioski, które będziemy chcieli przedstawić w najbliższym czasie. Myślę, że wszystkie dobre informacje o zawodach – opisane w projekcie Infodoradca+,

a to jest 1000 zawodów, wśród nich kilkadziesiąt z branży budowlanej – będzie można wprowadzić do zintegrowanego systemu kwalifikacji. Ten system będzie określał umiejętności, które musi posiadać pracownik, aby mógł swobodnie poruszać się na rynku polskim i europejskim.

Ale, jak było powiedziane, te programy nie zawsze są zintegrowane. Niekiedy zdarza się, że podobne projekty (finansowane przez różne ministerstwa) realizują różne instytucje. Potrzeba nam spójności, integracji i wspólnego działania.

Pan dyrektor z MEN skupił się na szkolnictwie zawodowym. To bardzo ważne. Odbudowanie szkół zawodowych, które przez pewien czas nie funkcjonowały, jest bardzo ważne z punktu widzenia pracodawców i pracowników, bo nie ma kadr. Bardzo ważne są też porozumienia z firmami, ponieważ niektóre szkoły kształciły bez uwzględnienia rzeczywistych warunków pracy w danym zakładzie czy na stanowisku pracy. Realizujemy tego rodzaju działania w swojej branży.

Chciałbym podziękować Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwu Edukacji Narodowej, że mogliśmy uczestniczyć w realizacji projektu Infodoradca+. Mam nadzieję, że produkty tego projektu będą wykorzystywane, musimy je upowszechniać.

Bardzo zainteresowało mnie to, co powiedział pan dyrektor z Ministerstwa Edukacji Narodowej, że szkoły zawodowe będą finansowane w zależności od trudności kształcenia uczniów, od zakresu i profilu zadań, których trzeba go nauczyć. Musimy kształcić uczniów. Musimy też zastanowić się, co zrobić, aby oni chcieli zostać w naszych firmach a nie wyjeżdżać za granicę.

Dziękuję Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy za szerszą prezentację, w której przedstawiony był nie tylko projekt Infodoradca+, ale także system kształcenia i kwalifikacji, problemy z tym związane oraz możliwości wykorzystania tych instrumentów przez przedsiębiorców i pracowników.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Nie widzę zgłoszeń.

Lista mówców została wyczerpana.

Chciałbym podziękować wszystkim prelegentom, ich prezentacje były bardzo interesujące.

Pan prof. Zawieska chciał zabrać głos – proszę, panie profesorze.

Zastępca dyrektora CIOP-PIB ds. techniki i wdrożeń dr hab. inż. Wiktor M. Zawieska, prof. nadzw. CIOP-PIB:

Chciałbym podziękować przedstawicielom instytucji uczestniczących w realizacji projektu za współpracę, znakomite efekty i wyniki, to naprawdę bezcenne doświadczenie.

Jeszcze raz bardzo dziękuję wszystkim państwu.

Nawiązując do wypowiedzi, których wysłuchaliśmy z wielką uwagą, chciałem podkreślić, że ten materiał nie jest jedynym, jaki może być użytkowany jako wspomagający dobór do zawodu i zatrudnienia. W Instytucie, który od wielu lat prowadzi program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy" powstaje mnóstwo różnego rodzaju rozwiązań, instrumentów, które były wykorzystane w realizacji projektu Infodoradca+. To, co dzisiaj prezentowaliśmy nieprzypadkowo nazwano kompleksową informacją, bo w odróżnieniu od innych produktów, których jest bardzo dużo, projekt Infodoradca+ jest rzeczywiście kompleksowy. Jest realizowany w ścisłej współpracy z podejściem europejskim. Stąd, od wielu lat jest doskonalony, aż do obecnego momentu, co – oczywiście – nie wyczerpuje wszystkich potrzeb.

Jeśli będzie taka wola Rady to jesteśmy gotowi przedstawić inne narzędzia, które mogą służyć wspomaganiu doboru do zawodu i zatrudnienia. Prowadzenie programu wieloletniego spowodowało, że zgromadzono ogromną wiedzę i równie ogromną liczbę różnego rodzaju narzędzi.

Zgadzam się z panem przewodniczącym Janowskim, że nadszedł czas na wprowadzenie zintegrowanego systemu kwalifikacji. Z jednej strony – potrzeba chwili, a drugiej – przygotowane produkty wręcz nakazują, żeby podejść w sposób kompleksowy, zin-

tegrowany, do wykorzystania i upowszechnienia tych rozwiązań. Chcę zadeklarować, że Instytut jest gotowy do każdej formy sensownej współpracy, aby uniknąć rozczłonkowania i uzyskać synergię wspólnych działań.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Na tym wyczerpaliśmy rozpatrywanie punktu drugiego porządku dziennego.

Projekt stanowiska w tej sprawie przygotuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do punktu trzeciego: sprawy bieżące.

Następne posiedzenie Rady odbędzie się, najprawdopodobniej, 22 października br. Tematem posiedzenia będzie projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r.

Informuję, że jutrzejsze posiedzenie Zespołu ds. Skarg rozpocznie się o godz. 10.00 w sali nr 12 budynek G.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pani poseł Mrzygłocka, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Miałam trzy pytania do głównego inspektora pracy, ale chciałabym też wyrazić swego rodzaju wątpliwość, czy zadumę, nad kolejną nieobecnością głównego inspektora pracy na posiedzeniu Rady.

Rozumiem, że są ważne sprawy, ale już kolejny raz główny inspektor pracy jest nieobecny na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Trochę mnie to niepokoi, dlatego, że nie otrzymałam odpowiedzi na pytania zadane na poprzednim posiedzeniu Rady. Miałam nadzieję, że pan główny inspektor pracy udzieli mi dzisiaj odpowiedzi. Niestety, jest nieobecny. Chciałabym podkreślić (rozumiejąc, że mogą być ważne i ważniejsze rzeczy), że dla głównego inspektora pracy posiedzenie Rady Ochrony Pracy było zawsze priorytetowe. Starał się nigdy nie opuszczać naszego posiedzenia.

Czekam na odpowiedzi na moje pytania, które zadałam na ostatnim posiedzeniu.

Następne pytanie dotyczy zmian w Głównym Inspektoracie Pracy na stanowisku dyrektora Departamentu Planowania, Analiz i Statystyki. Długoletnią, doświadczoną panią dyrektor zastąpił nowy pracownik, który w GIP przepracował zaledwie parę miesięcy i to nie w tym departamencie. Chciałabym dowiedzieć się – oczywiście, nie negując prawa głównego inspektora pracy do zmian w obsadzie kadrowej na stanowiskach kierowniczych – jaki był powód takiej decyzji? Jakie kompetencje oraz doświadczenie zawodowe posiada nowy pan dyrektor w zakresie zarządzania tym departamentem tak strategicznym dla realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy?

I tradycyjne pytanie o stan sporu zbiorowego w Państwowej Inspekcji Pracy, który trwa już ponad rok. Patrząc z boku, sprawa wydaje się dość prosta – albo strony zgodnie uznają, że w 2018 r. środki budżetowe na wynagrodzenia w PIP zostały rozdysponowane z naruszeniem art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych i podpisują porozumienie kończące spór, albo strony nie dochodzą do porozumienia i wtedy spisują protokół rozbieżności, nie ma innej opcji. Co stoi na przeszkodzie, aby zakończyć ten niezbyt chwalebny rozdział dotyczący sporu zbiorowego w Państwowej Inspekcji Pracy.

Proszę o jednoznaczną odpowiedź.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Czy przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy zabiorą głos?

Pan Dariusz Mińkowski, zastępca głównego inspektora pracy, proszę.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Dziękuję pani poseł Mrzygłockiej, że zadała te pytania, tym razem faktycznie trzy, poprzednio było dziewięć.

Na wszystkie pytania zgodnie ze zobowiązaniem, które podjął zastępca głównego inspektora pracy pan Andrzej Kwaliński, zostanie udzielona odpowiedź na piśmie w przewidzianym terminie, zarówno panu przewodniczącemu, jak i pani poseł, takie było zobowiązanie.

Jestem zaskoczony, że pani poseł oczekiwała dzisiaj odpowiedzi.

Jeżeli chodzi o nieobecność głównego inspektora pracy to pan przewodniczący Śniadek informował członków Rady, że szef wykonuje zadania za granicą w związku z poro-

zumieniem. Chcę zauważyć, że zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy – cytuję – „Państwową Inspekcją Pracy kieruje główny inspektor pracy przy pomocy zastępców”. I naprawdę, obecność zastępcy głównego inspektora pracy gwarantuje właściwą prezentację materiału i udzielania odpowiedzi na tak szanownym gremium, jakim jest Rada Ochrony Pracy.

Jeśli chodzi o pytanie kadrowe, które dotyczy zmiany na stanowisku dyrektora Departamentu Planowania, Analiz i Statystyki w Głównym Inspektoracie Pracy – faktycznie taka zmiana miała miejsce. Dotyczy ona nie tylko dyrektora, ale wcześniej zastępcy.

Cieszę się, że pani poseł nie ingeruje w politykę kadrową pana ministra.

Mogę zagwarantować, że w tym zakresie po dokładnej analizie zarówno dokonań poprzedniego kierownictwa, jak i potrzeb, które stoją przed Państwową Inspekcją Pracy w zakresie zmian dotyczących również elementu statystycznego, który prowadzimy od dwóch lat – osoby, które zostały desygnowane na te stanowiska spełniają wymogi kwalifikacyjne i rokują, że właściwość tych zmian będzie przeprowadzona i będzie podlegała w przyszłości właściwym kierunkom.

Ostatnio były też pytania o zmiany statystyki Państwowej Inspekcji Pracy. Naprawdę, proszę nie obawiać się. System statystyczny, jak wykazało ostatnie sprawozdanie, które szanowna Rada, jak i cały Sejm ocenili pozytywnie, myślę, że zmierza we właściwym kierunku.

I ostatnia rzecz, tym jestem akurat najbardziej zainteresowany, ponieważ przewodniczę zespołowi, który zajmuje się tematyką sporu zbiorowego. Zapewniam państwa, że nie jest to kwestia gry na czas, jest to w tej chwili kwestia m.in. okresu urlopowego. Próbowaliśmy w ostatnim okresie lipiec-sierpień-wrzesień ustalić termin spotkania, ale zarówno kwestia urlopu, jak i zadań realizowanych przez członków związku, którzy na co dzień są również inspektorami pracy wymaga jednolitych ustaleń.

Wyjaśniam, że aktualnie ustalony ze stroną związkową termin spotkania to 7 października br.

Mam takie same nadzieje, jak pani poseł, że zostanie wybrane jedno z dwóch rozwiązań. Jako pracodawcy przedstawiliśmy projekt porozumienia. Zgodnie ze zobowiązaniem, które podjęła strona związkowa, gdyby nie doszło do podpisania porozumienia, miał być przygotowany wstępny, przykładowy element protokołu rozbieżności przez stronę związkową, żebyśmy mogli nad nim dyskutować. Czysto techniczna czynność, tego oczekujemy. Będziemy starali się jak najszybciej zakończyć spór, ponieważ utrzymywanie obecnego stanu funkcjonowania w obszarze sporu zbiorowego, który *de facto* dotyczy 2018 r. i jest prowadzony na kanwie wynagrodzeń (ten temat był objęty kontrolą NIK, która nie stwierdziła nieprawidłowości) wydaje się jak najbardziej niecelowe. Jego zakończenie jest w interesie wszystkich stron tego sporu.

Myślę, że w jak najszybszym czasie, może na posiedzeniu 7 października, należy zakończyć spór. Wówczas 22 października br. na kolejnym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy ja, lub inny zastępca będzie mógł przedstawić szczegółową informację o zakończeniu sporu.

Myślę, że wyczerpująco odpowiedziałem. Nie będę zobowiązywał się, chyba, że pan przewodniczący uzna to za stosowne, żeby odpowiedzieć na piśmie.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Niestety, nie odpowiedział pan na wszystkie pytania, które zadawałam. Przekażę je do protokołu, bardzo proszę o odpowiedzi na piśmie.

Dlaczego pan jest zdziwiony, że po dwóch tygodniach proszę o odpowiedź? Jaki jest według pana termin udzielania posłowi odpowiedzi na zadawane pytania?

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

14 dni to termin właściwy, upływa jutro, a było zobowiązanie do udzielenia odpowiedzi pisemnej.

Dlatego jestem zaskoczony, pani poseł.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Ale nie jest powiedziane, że 14 dni dotyczy odpowiedzi ustnych a miesiąc – pisemnych. Państwo bardzo dokładnie odpowiadają mi w ciągu miesiąca, jak w zegarku. Mija miesiąc

i otrzymuję od państwa, zwykle przed posiedzeniem Rady, odpowiedź. Teraz mija dwa tygodnie. Oczekuję odpowiedzi, ponieważ nie ma szczególnych pytań, na które państwo nie mogą udzielić odpowiedzi w ciągu dwóch tygodni.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Czy są jakieś dokumenty, które pani poseł powinna otrzymać a Państwowa Inspekcja Pracy nie dotrzymała terminu?

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czekam na odpowiedź na pytania, które zadałam na poprzednim posiedzeniu Rady Ochrony Pracy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Czy odpowiedź na pytania zadane 14 maja została przekazana pani poseł 14 czerwca?

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Sporządzę zestawienie – jeżeli to państwa interesuje – terminów otrzymywania z Inspekcji odpowiedzi na pytania. Naprawdę był to miesiąc, albo dłużej, oczekiwania na odpowiedzi z Państwowej Inspekcji Pracy. W tej chwili tak się złożyło, że dzisiejsze posiedzenie Rady odbywa się dwa tygodnie po poprzednim. Wydawało mi się, że jest to wystarczający czas, żeby otrzymać odpowiedzi Inspekcji.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Mam prośbę do przedstawicieli Inspekcji, żeby sprawdzili daty i, jeżeli jest jakakolwiek zwłoka w odpowiedzi, żeby udzielili odpowiedzi zgodnie ze zobowiązaniem i przepisami prawa, za co z góry dziękuję.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos w sprawach bieżących?

Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.